

## APAMAR

### TABLAU RECAPITULATIF DES COÛTS DE L'ACTION AIDES TECHNIQUES

(matériel + formation)

### FINANCEMENTS ATTENDUS / FINANCEMENTS OBTENUS

COÛTS MATERIELS / FORMATION	BUDGET COÛT TOTAL	FINANCEMENT EN ATTENTE DE DECISION	FINANCEMENTS OBTENUS
Aides à domicile / formation aides techniques / ASFAUVERGNE	23 086 €	12 000 € (demande en cours auprès d'UNIFORMATION / financement sur enveloppe spécifique DAF 50+)	16 000€ (Département, MSA SST, Plan de développement des compétences APAMAR)
Responsables de secteur / formation animateur de prévention / Atout Synergia	2 480 €		
Aides à domicile / formation référent aides techniques / Alter Eco Santé	3 510 €		22 000€ (MSA SST + AG2R)
Matériels aides techniques	22 000 €		
<b>Total</b>	<b>51 076 €</b>	<b>12 000 €</b>	<b>38 000€</b>

Dans l'hypothèse de l'obtention du financement de 12 000 € complémentaire par UNIFORMATION, le solde, soit 1 076€, pourrait être pris en charge par APAMAR, dans la limite des dépenses engagées.

## APAMAR

### L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES PLAN D'ACTION

#### **PREAMBULE :**

L'Association d'Aide et d'Accompagnement à Domicile « APAMAR » - Association pour l'Aménagement et le Maintien de l'Activité Rurale - a examiné, en concertation avec les représentants du personnel, les conditions dans lesquelles s'exerce, en son sein, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

L'APAMAR affirme son attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Elle s'engage dans une démarche volontariste de promotion, de la mixité, d'égalité professionnelle et de la lutte contre toutes les formes de discrimination directe ou indirecte en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la promotion, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Après analyse du bilan relatif à l'égalité hommes-femmes présenté au Comité Sociale Economique lors de la réunion du 11 juin 2019, d'un diagnostic chiffré présenté au Comité sociale Economique lors de la réunion du 10 septembre 2019 et compte tenu du fait d'un effectif inférieur à 300 ETP (193 ETP au 31/12/2018), APAMAR, après consultation du CSE, convient de mettre en place un nouveau plan d'actions concrètes dans les 3 domaines suivants :

- ❖ Renforcer l'égalité professionnelle dans le recrutement et la mixité professionnelle,
- ❖ améliorer la santé et sécurité au travail,
- ❖ garantir l'égalité salariale hommes-femmes,

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes est réalisé et présenté aux instances chaque année et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Le diagnostic chiffré d'APAMAR est joint en annexe.

#### **ARTICLE 1 - DOMAINE D'ACTION N°1 : EMBAUCHE ET RECRUTEMENT / MIXITE PROFESSIONNELLE :**

L'APAMAR rappelle que l'exercice d'un emploi ou d'une activité ne peut être subordonné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi externes ou internes, que la dénomination des emplois mentionne les deux genres ou qu'elle soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante, notamment en ce qui concerne la définition des critères de recrutement.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'APAMAR ne sollicite que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi ou du stage concerné, afin d'apprecier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

La structure convient qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elle constate cependant un déséquilibre entre les hommes et les femmes du fait de carence de candidatures masculines notamment dans les métiers de la filière intervention.

### **Objectif de progression n°1: Renforcer la mixité des emplois**

L'objectif de mixité hommes/femmes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les filières d'intervention et administrative.

**Résultats visés :** Au 31 décembre 2018 la structure comptabilisait 7 hommes parmi ses salariés. Dans les années à venir, son objectif est de progressivement augmenter le nombre de salariés masculins dans la structure, en lien avec les candidatures reçues.

- **Actions et mesures :**

- Insérer une clause dans les contrats qu'elle signe avec les bénéficiaires de façon à lutter contre le refus d'intervenants hommes : « A compétences égales, je m'engage à accepter aussi bien des aides à domicile hommes que femmes pour intervenir à mon domicile, dans le respect de mon plan d'aide ». L'échéance fixée est le 31 décembre 2019.
- Recruter 1 homme, dans la filière aide à domicile, sur les trois antennes qui ne comportent que des intervenantes à domicile (Issoire, Pontgibaud/St Eloy les Mines et St Sauves). L'objectif est d'atteindre 8 hommes salariés dans la structure fin 2019, 9 hommes fin 2020 et 10 hommes fin 2021. Cet objectif est un engagement minimal.
- Dans le cadre des recrutements, à compétences égales, une attention particulière sera portée aux candidatures masculines sur des métiers à forte dominance féminine. Effet immédiat.
- APAMAR s'engage à communiquer davantage sur l'accessibilité aux hommes dans les métiers du maintien à domicile et à renforcer la promotion de la mixité auprès des écoles et centres de formation. Sur l'année 2020.
- Dans ses outils de communication, APAMAR favorisera une représentation équilibrée des 2 sexes de façon à lutter contre les idées préconçues. Effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Ces actions n'engendrent pas un coût particulier.

- **Indicateurs de suivi:**

- Nombre de candidatures masculines sur la durée du plan par rapport au nombre total de candidatures, tout poste confondu.
- Nombre d'embauches sur la durée de validité du plan, avec répartition par catégorie professionnelle et par sexe.
- Progression du nombre de salariés hommes par rapport à la période de référence précédente.
- Nombre d'actions de promotion de la mixité auprès de partenaires, écoles ou centres de formation, supports de communication.

**Objectif de progression n°2 : Veiller au respect d'un processus de recrutement non discriminant**

- **Actions et mesures :**

- Vérifier que la rédaction des offres d'emploi est non discriminatoire et que la neutralité des recrutements est respectée pour atteindre 100% d'offres rédigées en conformité avec la mixité. Effet immédiat.
- Favoriser le recrutement sur la base de compétences professionnelles, d'expériences et de qualifications. Les candidatures masculines et féminines seront analysées selon les mêmes critères. A compétences égales, une candidature masculine sera privilégiée à chaque fois que cela est possible. En cours.
- Mettre en place un binôme de recrutement mixte, chaque fois que cela est possible et notamment pour les recrutements sur les postes de cadre intermédiaire. A effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- Construire des partenariats avec des acteurs susceptibles de rendre les offres d'emploi accessibles au plus grand nombre, pour élargir l'éventail des candidatures afin de remédier aux déséquilibres constatés. Veiller à ce que parmi les candidats présélectionnés, la parité hommes / femmes soit, dans la mesure du possible, équilibrée. A échéance du 1<sup>er</sup> semestre 2020.

Ces actions et mesures n'engendrent pas un coût particulier mais demandent un investissement en temps non quantifiable.

- **Indicateurs de suivi:**

- Nombre d'offres d'emploi diffusées dont le pourcentage d'offres « hommes/femmes ».
- Comparaison entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre d'embauches masculines et féminines réalisées, à compétences égales, pour un emploi donné.
- Nombre d'embauches sur la période de référence et nombre de salariés embauchés inscrits sur la formation initiale, répartis par sexe.

**Objectif de progression n°3 : Promouvoir la formation professionnelle**

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution au sein de la structure.

Pour se faire, les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, doivent bénéficier à l'ensemble du personnel, masculin et féminin, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale.

- **Actions et mesures :**

- Poursuivre l'organisation des sessions de « formation initiale » dans la structure, afin de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés hommes ou femmes. Année 2020.

- Favoriser, en lien avec les compétences et la formation, les évolutions sur d'autres postes de travail et s'assurer qu'aucun facteur ne soit de nature à empêcher, tant les femmes que les hommes, d'accéder à des niveaux supérieurs. Un affichage systématique des postes à pourvoir sera effectué en antenne et les offres d'emploi seront consultables sur le site internet d'APAMAR. Effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- Favoriser les remises à niveau (sur un plan technique ou sur une nouvelle organisation) lors de la reprise de salariés, après une absence prolongée (congé parental....).
- Promouvoir et accompagner les évolutions de carrière par la VAE pour les salariés demandeurs. Année 2020.
- Accompagner les salariés demandeurs d'un bilan de compétences ou d'une formation qualifiante. Année 2020.
- Diffuser, afficher et promouvoir les différentes sources d'information, à disposition des salariés en matière de formation (site UNIFORMATION, site CPF, diverses documentations formation disponibles en antennes...). Echéance du 1<sup>er</sup> trimestre 2020.
- Inciter les salariés à activer et utiliser leur CPF. Année 2020.
- Négocier, auprès d'UNIFORMATION, des aides financières complémentaires au budget formation de l'association pour l'organisation de formations spécifiques (nouvelles technologies, aides techniques...) et optimiser ainsi, les compétences. 1<sup>er</sup> semestre 2020.

Le coût découle d'un investissement en temps qui n'est pas quantifiable.

- **Indicateurs de suivi :**

- Nombre de salariés ayant suivi la formation initiale, répartis par sexe, comparé au nombre de salariés embauchés en CDI sur la période de référence.
- Nombre de salariés concernés par une absence prolongée ayant bénéficiés d'une remise à niveau au moment de sa reprise.
- Nombre d'actions de promotion de la VAE sur la période de référence.
- Nombre de salariés ayant fait une demande d'accompagnement VAE et pourcentage de ces salariés ayant bénéficié d'un accompagnement, par catégorie professionnelle et par sexe.
- Nombre de salariés ayant fait une demande de bilan de compétence et pourcentage de ces salariés ayant bénéficié d'un bilan, par catégorie professionnelle et par sexe.
- Répartition des actions de formation par type d'action et selon le sexe.
- Répartition des évolutions dans une grille de classification supérieure, par catégorie et par sexe.
- Evolution des indicateurs par rapport à la période de référence précédente et mise en place d'actions correctives.

**Objectif de progression n°4 : Augmenter le nombre de formations décentralisées afin de réduire les déplacements des salarié(e)s**

- **Action et mesure :**

- Décentraliser des actions de formation sur l'ensemble du département pour faciliter un accès de proximité aux salariés. En effet, les aides à domicile éprouvent souvent une réticence à parcourir une grande distance, pour suivre une formation.

Chaque fois que cela est possible, les formations seront organisées dans les antennes d'APAMAR et quand il n'y a pas de salle de réunion, APAMAR utilisera des locaux mis à disposition par l'un de ses partenaires locaux. L'objectif est de se rapprocher du taux de 100% de formations techniques décentralisées. Echéance 2020.

Cette action n'engendre pas de coût supplémentaire pour la structure et elle permet de lever des freins, liés aux déplacements, pour bon nombre de salariés..

- **Indicateurs de suivi :**

- Nombre de sessions de formation décentralisées, comparé au nombre de sessions de formation organisées.
- Nombre de km moyen « domicile / lieu de formation », par salarié formé et par session de formation.

**ARTICLE 2 - DOMAINE D'ACTION N°2 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL**

Depuis sa création, l'association APAMAR a clairement affiché sa volonté d'améliorer les conditions de travail de ses salariés, femmes ou hommes.

Un DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) a été élaboré depuis 2003 et fait l'objet d'une actualisation annuelle.

Le rapport d'évaluation externe de notre association, réalisée par le cabinet IFOO en novembre 2018 a relevé les points suivants : « *Il existe une forte attention portée par l'association et ses instances dirigeantes aux salariés et à leurs conditions de travail. L'offre de formation intègre des thèmes liés à la prise en compte ou la réduction de la fatigue professionnelle : ergonomie, manutention, bientraitance.*

*Des groupes de parole et d'analyse de la pratique professionnelle, animés par un psychologue extérieur à la structure, sont planifiés au rythme de réunions trimestrielles. La possibilité est offerte aux aides à domicile d'appeler une plateforme permettant l'accès à un psychologue.*

*Ces différents temps permettent une prise de recul qui constitue un outil de prévention des risques psychosociaux dans le cadre de la prévention des risques au travail.*

*Le taux d'absentéisme au sein de l'association est de l'ordre de 10% donc inférieur à ceux constatés dans ce type de services qui s'établissent en moyenne aux alentours de 13 à 15%. Ceci est révélateur de l'efficacité des dispositifs de management et de GRH mis en place au sein d'APAMAR ». Pour se faire diverses procédures et actions ont progressivement été initiées et doivent être concrétisées ou améliorées.*

**Objectif de progression n°1 : Maintenir et renforcer la prévention des risques psychosociaux de l'ensemble du personnel**

- **Actions et mesures :**

- Elargir l'accès aux groupes de parole. Depuis de nombreuses années APAMAR organise et finance l'accès à des groupes de parole, d'abord pour ses aides à domicile (sur 8 lieux décentralisés sur le département à raison d'une séance collective par trimestre sur chaque site), puis pour ses responsables de secteur ( 4 séances collectives annuelles) et enfin plus récemment pour son personnel administratif en charge de l'accueil. Ces derniers bénéficier jusqu'alors de 2 séances collectives et la structure souhaite financer, dès 2019, 4 groupes de parole.

Le coût de ces groupes de parole est entièrement financé chaque année par l'association pour un montant global estimé (coût d'animation, rémunération des salariés en heures improductives et indemnisation des déplacements) de 14 000 €.

- Informer et faciliter l'accès gratuit à la plateforme d'écoute et de soutien psychologique. APAMAR s'engage à renforcer l'information sur la possibilité données à ses salariés d'accéder gratuitement à une plateforme d'écoute et de soutien psychologique, 24h/24 et 7j/7. Cet accès est totalement confidentiel. Un rappel d'information sera fait aux salariés en place et une vigilance toute particulière sera opérée au moment du recrutement de nouveau salariés afin de bien leur transmettre les modalités de fonctionnement et les codes d'accès.

Le coût de fonctionnement de cette plateforme est pris en charge par la fédération UNA à laquelle APAMAR est adhérente et de ce fait elle n'engendre pas de coût supplémentaire à celui de ses cotisations en qualité d'adhérent.

- **Indicateurs de suivi :**

Nombre de groupes de parole organisés sur la période de référence, par catégorie (aides à domicile, responsables de secteur et Ain stratifs).

- Nombre moyen de participants par catégorie et selon une répartition par sexe.

**Objectif de progression n°2 : Concrétiser l'action « doter nos salariés d'aides techniques » pour faciliter leur travail au quotidien**

Les aides à domicile exercent une activité nécessitant des actes de manipulation, c'est une des raisons pour laquelle APAMAR a engagé une action visant à améliorer leurs conditions de travail, dès fin 2018. Cette action consiste à équiper la quasi-totalité des intervenants à domicile, d'aides techniques facilement utilisables au quotidien (soit environ 300 personnes). L'ensemble des salariés a été associé à ce projet dès le début. Une ergonome leur a présenté, à l'occasion de réunions organisées sur l'ensemble du département, un panel d'aides techniques.

Ce sont les salariés qui, par l'expression de 2 choix prioritaires, ont permis de déterminer les 2 aides techniques les plus sollicitées par l'ensemble du personnel. A partir de ce constat, APAMAR a défini les contours d'une action globale alliant prévention et formation, puis a engagé une recherche de sources de financement.

- **Actions et mesures :**

- Rechercher les financements nécessaires pour mener à bien cette action dans sa globalité. Cette recherche est en cours de finalisation auprès de partenaires comme la MSA, L'AG2R, le département et UNIFORMATION. Ces financements concernent à la fois l'acquisition du matériel « aides techniques » et les actions de formations envisagées.

Le coût global de cette action est estimé à 54 076 € dont 29 076€ liés à la formation

- Acquérir les aides techniques déterminées par les aides à domicile pour faciliter leur quotidien. Il s'agit de disques souples pivotant pouvant être utilisés dans leur voiture et faciliter l'action de monter et descendre de sa voiture à chaque déplacement pour se rendre chez les bénéficiaires. Ces disques peuvent aussi être utilisés lorsque les aides à domicile réalisent une prestation de déplacement accompagné. Dans ce cas c'est le bénéficiaire qui utilisera le disque, facilitant, au salarié, certains actes de manutention. L'acquisition de ces aides techniques pourrait se compléter, selon les financements mobilisables, par l'acquisition de Kit MADMAX (sacs comportant un panel d'aides techniques légères comme un drap de glisse par exemple). Un kit pourrait être disponible dans chaque antenne et servir d'outil de présentation des aides existantes aux bénéficiaires, pour les inciter à en faire l'acquisition, après une démonstration concrète d'utilisation, de façon à améliorer son confort et le confort de travail des aides à domicile. (échéance octobre 2019 pour l'acquisition des équipements dans la limite des financements obtenus))
- 20 sessions de formation sont programmées en 9 lieux du département de façon à accompagner la remise des aides techniques aux aides à domicile (Ambert, Courpière, Issoire, Saint Sauves, Pontgibaud, Sait Eloy les Mines, Riom, Pérignat sur Allier et Clermont-Ferrand). Ces formations organisées par ASFAUVERGNE sur une demi-journée, seront animées par un ergonome (échéance 30/06/2020, sous réserve des financements complémentaires liés à la formation, qui seront obtenus).

Les responsables de secteur de chaque antenne suivront une formation d'animateur de prévention dispensée par Atout Synergia. Cela leur permettra de mieux identifier les besoins en aides techniques lors de leurs visites à domicile et de conseiller les bénéficiaires, dans l'optique d'également préserver les aides à domicile (Echéance : 31/12/2019). Les responsables de secteur auront un autre regard pour appréhender une intervention de qualité, tant auprès des bénéficiaires que des salariés.

Enfin, sera organisée pour 10 référents « aides techniques » par Alter Eco Santé. Ces référents seront déterminés sur la base du volontariat et de leurs compétences. Répartis sur le département, ils seront des interlocuteurs privilégiés des autres aides à domicile et pourront leur venir en appuis. (Echéance 30/06/2020, sous réserve des financements complémentaires obtenus).

- **Indicateurs de suivi :**

- Montant des financements obtenus par catégorie (acquisition de matériels et formation).
- % de salariés équipés d'aides techniques par rapport au nombre de salariés concernés, répartition par sexe.
- % d'aides à domicile concernés formés sur la période de référence en lien avec les financements obtenus.
- % de responsables de secteur ayant suivi la formation d'animateur de prévention.
- Nombre de référents formés sur la période de référence, en lien avec les financements obtenus.

**Objectif de progression n°3 : Acquérir des Smartphones professionnels et abonnements complémentaires, afin de finaliser l'équipement des salariés concernés**

L'objectif est de valoriser les salariés par l'attribution d'un outil de travail moderne qui leur permet de rompre leur isolement par une communication facilitée avec le siège et leur antenne de rattachement (numéros préenregistrés y compris le numéro d'astreinte) et des numéros d'urgence également préenregistrés. Cet outil donne également accès à de multiples informations professionnelles. De plus avec un accès internet fourni, les salariés pourront accéder à leur espace privé leur donnant accès aux procédures, aux procès-verbaux du CSE et autres informations.

- **Action et mesure :**

- Finir d'équiper les salariés concernés, avec un Smartphone professionnel sur la période de référence. (Echéance : février 2020).

Le coût de cette action est estimé à : 850€, englobant l'acquisition du matériel et le coût d'abonnement sur un an.

- **Indicateur de suivi :**

- % de salariés concernés, équipés d'un Smartphone à la fin de la période de référence.

**Objectif de progression n°4 : Maintenir et étendre l'action « sport pour tous »**

Afin de préserver le bien-être de ses salariés et de leur redonner l'envie de poursuivre une activité physique, APAMAR organise et donne l'opportunité à ses salariés, de s'inscrire à 20 séances de sport, animées par un coach sportif en partenariat avec Sport et Santé pour tous 63, pour un coût de 1€ la séance à charge du salarié. Cette action s'est déjà déroulée sur 7 secteurs géographiques.

- **Action et mesure :**

- Etendre cette action sur les secteurs d'Ambert et de Clermont-Ferrand sous réserve de la disponibilité d'un animateur sportif et de la mise à disposition d'une salle facile d'accès. (Echéance octobre 2020).

Cette action n'engendre pas de coût pour la structure car les cofinancements obtenus permettent de couvrir les frais de fonctionnement. L'investissement en temps n'est pas quantifiable.

- **Indicateur de suivi :**

- Nombre de salariés ayant bénéficié de cette action sur la période de référence, répartis par secteur géographique

**ARTICLE 3 - DOMAINE D'ACTION N°3 : REMUNERATION**

APAMAR rappelle son attachement à un respect strict du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à compétences égales et pour un même poste.

Par ailleurs, le système de rémunération d'APAMAR est basé sur l'application des grilles de classification des emplois prévues par la convention collective de la Branche de l'Aide à Domicile, de telle manière, qu'il ne soit pas discriminant et qu'aucun écart ne se crée dans le temps.

La structure réaffirme que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification, ne doivent tenir compte, ni du sexe, ni de la situation de famille du candidat à l'emploi.

**Objectif de progression :** Veiller à une égalité de rémunération (hors ancienneté) entre les hommes et les femmes occupant des postes identiques.

- **Actions et mesures :**

- Respecter les grilles de rémunération conventionnelles par catégorie professionnelle et ainsi, garantir à l'embauche un salaire égal entre les femmes et les hommes, pour un poste identique et avec les mêmes qualifications. (Echéance : en cours)
- Rappeler annuellement les obligations légales en matière d'égalité salariale et de non-discrimination, notamment entre les hommes et les femmes.
- Corriger les écarts de rémunération qui pourraient être identifiés, après analyse de l'index sur l'égalité professionnelle et les écarts de rémunération qui sera mis en place d'ici le 1<sup>er</sup> mars 2020 au sein de notre association et qui ne pourraient pas être justifiés par des éléments objectifs.
- Vérifier et corriger si besoin, que pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, paternité ou adoption, les salariés bénéficient des mêmes augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles qui pourraient être perçues dans l'association pendant la durée de ce congé, par les autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'association. (Echéance : en cours).

Les coûts qui pourraient éventuellement découler de correctifs à apporter ne sont pas quantifiables.

- Généraliser la possibilité laissée aux salariés ayant des enfants scolarisés de bénéficier, le jour de la rentrée scolaire, d'un aménagement de leur planning pour accompagner leur(s) enfant(s) à l'école sans perte de salaire. (Echéance : septembre 2020).

- **Indicateurs de suivi:**

- Pourcentage moyen de mesures de correction salariale réalisées.
- Nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale comparé au nombre de salariés par sexe et au nombre de salariés total.
- Indicateurs de suivi de l'évolution des salaires de base,
- par catégorie professionnelle et par sexe.
- Taux moyen de rémunération par catégorie professionnelle et par sexe (hors ancienneté).
- Nombre de salariés de retour de congé maternité, de paternité et d'adoption concernés par la garantie d'augmentation minimale.
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement de planning pour la rentrée scolaire, comparé au nombre de salariés total..

#### **ARTICLE 4 - DUREE D'APPLICATION**

Le présent plan d'action s'applique à compter du lendemain de la date de son dépôt et pour une durée de 1 an.

Avant le terme de cette période, APAMAR réalisera un bilan général des actions menées, des indicateurs complétés et des évolutions constatées. Ce bilan fera l'objet d'une présentation au CSE. Au vu des résultats, un nouveau plan d'action sera élaboré.

Fait à Clermont-Ferrand, en trois exemplaires, le .....2019

Pour APAMAR, le Délégué  
Dominique BERNIER

## **CONSTATS DIAGNOSTIC 2018 EGALITE FEMMES / HOMMES**

### **Forte féminisation dans les métiers de l'aide à domicile :**

- Dans les filières de formation débouchant sur les métiers de l'aide à domicile nous retrouvons très majoritairement que des femmes. Cela est pour partie lié aux tâches à réaliser dans le cadre de l'exercice de ces métiers comme l'entretien du logement, l'entretien du linge, le repassage... .
- Dans les filières sociales débouchant sur les métiers de responsable de secteur, il en est de même, il y a peu de candidats masculins (assistants sociaux, conseillers en économie sociale et familiale...).
- Sur les postes administratifs, il y a très peu de candidatures masculines.

### **Au 31 décembre 2018, sur 317 salariés (193 ETP), APAMAR comptait 7 hommes et 310 femmes, selon la répartition suivante :**

- 1 cadre femme.
- Sur 9 responsables de secteur, APAMAR comptait 1 homme et 8 femmes.
- Sur 11 postes administratifs, APAMAR comptait 1 homme et 10 femmes.
- Sur 296 aides à domicile, APAMAR comptait 5 hommes et 291 femmes.

# DIAGNOSTIC APAMAR - SITUATION COMPARÉE HOMMES - FEMMES

Année 2018

## EFFECTIFS

### REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR GENRE

au 31/12/2018

	<b>Effectif total</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>%/ total F</b>	<b>%/total H</b>
CDI effectif total	317	310	7	98%	2%
CDI effectif en ETP	192,52	187,16	5,36	97%	3%

APAMAR ne recrute que des CDD de remplacement (déjà comptabilisés dans les CDI).

### REPARTITION DE L'EFFECTIF CDI PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

au 31/12/2018

	<b>CATEGORIES</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
Employés	Agent à domicile	203	4
	Employé à domicile	31	1
	Employé de bureau	0	0
	Auxiliaire de vie sociale	57	0
Agents de maîtrise	Secrétaire	9	0
	Responsable de secteur	8	1
	Conseiller technique	1	0
	Assistant technique	0	1
Cadres	1	0	

### AGE DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

au 31/12/2018

<b>CATEGORIES</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Moins de 30 ans</b>		<b>Entre 30 et 39 ans</b>		<b>Entre 40 et 49 ans</b>		<b>Plus de 50 ans</b>	
			<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>
EMPLOYES	300	5	10		41		83		166	5
AGENT DE MAÎTRISE	9	2			7	2	2			
CADRES	1	0					1			

## DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

### REPARTITION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE SELON LA DUREE DU TRAVAIL

au 31/12/2018

CATEGORIES	Femmes		Hommes		Temps complets		Temps partiel global	
	F	H	F	H	F	H	F	H
EMPLOYES	300	5	5	3	0	297	5	5
AGENT DE MAITRISE	9	2	2	6	2	3	0	0
CADRES	1		1					

### DONNEES SUR LES EMBAUCHES

### REPARTITION DES EMBAUCHES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE , TYPE DE CONTRAT, ET PAR SEXE sur l'année 2018

	Femmes		Hommes	
	Nb d'embauches	dont CDD	Nb d'embauches	dont CDD
EMPLOYES	131	95	3	3
AGENT DE MAITRISE	4	4	0	0
CADRES	0	0	0	0

**REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE, PAR SEXE, PAR MOTIF (CDI)**  
sur l'année 2018

	<b>Femmes</b>			<b>Hommes</b>		
	<b>EMPLOYES</b>	<b>AGENT DE MAITRISE</b>	<b>CADRES</b>	<b>EMPLOYES</b>	<b>AGENT DE MAITRISE</b>	<b>CADRES</b>
Démission	15					
Licenciement personnel (inaptitudes)	9					
Licenciement économique						
retraite	19					
Fin d'essai	2					
Rupture convention.						
Autres cas (décés)						

**REMUNERATION**

**ANCIENNETE DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE**  
au 31/12/2018

Ancienneté moyenne / au contrat de travail

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
<b>EMPLOYES</b>	9,14	6,89
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	9,94	11,54
<b>CADRES</b>	17	11,54

**REMUNERATION tout confondu (calculée par rapport aux heures contrat) PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE (CDI)**  
 au 31/12/2018

<b>TRANCHE DE SALAIRE</b>		<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
EMPLOYES	< 1500 euros	293	5
	entre 1500 et 1999 euros	7	
	entre 2000 et 2500 euros		
AGENT DE MAITRISE	< 1500 euros	1	
	entre 1500 et 1999 euros	1	1
	entre 2000 et 2499 euros	7	1
CADRES	entre 2500 euros et 3000 euros		
	<2000 euros		
	entre 2000 et 2499 euros		
	entre 2500 euros et 3499 euros	1	

**REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE PAR SEXE (CDI) (ancienneté comprise)**

au 31/12/2018

<b>Femmes</b>		<b>Hommes</b>	
Rémunération mensuelle moyenne	Nbre d'heures moyen au contrat	Rémunération mensuelle moyenne	Nbre d'heures moyen au contrat
EMPLOYES	919	88,75	1009
AGENT DE MAITRISE	2101	139,87	2079
CADRES	2609	151,67	151,67

**FORMATION**

**REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR CATEGORIE ET PAR SEXE**  
 sur l'année 2018

<b>CATEGORIES</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
EMPLOYES	237	5
AGENT DE MAITRISE	8	2
CADRES		

**RAPPORT ANNUEL PARTICULIER D'ACTIVITE  
PROPRE AUX ENTREPRISES OU ETABLISSEMENTS  
EMPLOYANT PLUS DE 300 SALARIES**

**ANNEE : 2018**

Pour l'entreprise : ET63000400204

Raison sociale : APAMAR

N° de SIRET : 410155378

Code APE : 820

Code NAF : 8810A

N° de téléphone : 04.73.43.76.00

Adresse : 16 RUE JEAN CLARET

Code Postal : 63000

Ville : CLERMONT FERRAND

Présenté en application de l'article R.717-51 du Code Rural

par le Docteur : BENSADOUN Annick

Service de Médecine du travail

MSA Auvergne.

**1- ACTION SUR LE MILIEU DE TRAVAIL -**

*I) Résultats des actions menées par le médecin dans le cadre de l'article R717-3 du Code Rural, c'est-à-dire dans le cadre de son action de conseiller en ce qui concerne notamment :*

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,

13/09/2018 : Accompagnement, suivi de projet : recherche solution pour déplacement des personnes à mobilité réduite

- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,

21/06/2018 : Etude de poste

27/09/2018 : Etude de poste

- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et notamment contre les risques d'accidents de travail ou d'utilisation des produits dangereux,

Les vaccinations sont conseillées selon le calendrier vaccinal lors des visites médicales .

Le port des équipements de protection individuels adaptés est conseillé aux salariés lors des visites médicales.

- l'hygiène de l'établissement et dans les services de restauration,

- l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

- la participation aux études et enquêtes épidémiologiques (préciser leur objet)

2) *Énumérer les études auxquelles le médecin a été associé, les projets pour lesquels il a été consulté et les informations qu'il a demandées dans le cadre de l'article R.717-6 du Code Rural à savoir :*

- étude des nouvelles techniques ayant des incidences sur les conditions de travail et de sécurité,

- projets importants de constructions ou d'aménagements nouveaux,

- projets de modification des équipements se rapportant à des opérations de transformation ou de stockage des produits

- informations sur les produits utilisés et leurs modalités d'emploi :

3) *Décrire les actions menées par le médecin en matière de :*

- formation à la sécurité (articles L.231-3-1 ; R.231-32 et suivants du Code du Travail),

- organisation des soins d'urgence et formation des personnes appelées à donner ces soins (article R.717-57 du Code Rural).

4) *Le médecin a-t-il été amené à faire procéder à des prélèvements, analyses et mesures dans le cadre de l'article R.717-8 du Code Rural ?*

oui       non

Dans l'affirmative, indiquer brièvement les circonstances de ces interventions.

5) *Indiquer les dates des réunions de commissions et comités ci-après auxquelles le médecin a participé (article R.717-11 du Code Rural, article L.236-5 du Code du Travail) :*

- Comité d'entreprise

- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,

Selon leurs disponibilités, le médecin du Travail, le conseiller en prévention et l'infirmière de santé au Travail participent aux CHSCT

21/12/2018 : CHSCT

28/06/2018 : CHSCT

24/09/2018 : CHSCT

- Autres organismes.

Préciser ci-après l'objet sommaire des réunions les plus marquantes :

## 2- EXAMENS MEDICAUX -

Indiquer ci-après le nombre d'examens pratiqués :

1) *Examens cliniques :*

TYPE D'EXAMENS		
<b>EXAMENS D'EMBAUCHE TOTAL</b>		<b>9</b>
- examen avant prise effective du poste		0
- embauche < 30 jours		0
- embauche < 90 jours		0
- VIP initiale		9
- VIP initiale avant affectation		0
- EMA initiale		0
- embauche convention fonction publique		0
<b>EXAMENS PERIODIQUES TOTAL</b>		<b>6</b>
> sans risques :		5
> risque personnel :		0
> risque professionnel :		0
> risque mixte :		0
> visite intermédiaire (2 ans) :		0
> VIP périodique :		1
> EMA périodique :		0
<b>EXAMENS DE REPRISE TOTAL</b>		<b>42</b>
A.T.M.P		8
maternité		3
maladie - accident non prof.		31
<b>EXAMENS DE PRE-REPRISE TOTAL</b>		<b>6</b>
A.T.-M.P à l'initiative du M.C :		0
A.T.-M.P à l'initiative du M.G.		1
A.T.-M.P : à l'initiative du salarié		1
Maladie - accident non prof. : à l'initiative du M.C :		0
Maladie - accident non prof. : à l'initiative du M.G.		3
Maladie - accident non prof. : à l'initiative du salarié		1
<b>EXAMENS A LA DEMANDE TOTAL</b>		<b>9</b>
du salarié		5
de l'employeur		2
du médecin du travail		2
du médecin traitant		0
Femme enceinte		0
suite entretien infirmier		0
suite VIP IDEST		0
<b>EXAMENS AUTRE</b>		<b>0</b>
<b>ENTRETIENS INFIRMIERS TOTAL</b>		<b>24</b>
Entretien infirmier		7
Bilan expo professionnelles 50 ans		0

Enquête	0
Examen complémentaire	0
Entretien de suivi	0
Visite d'Information et de Prévention	2
VIP initiale	2
VIP périodique	13
Visite intermédiaire (2 ans)	0
<b>TOTAL DES EXAMENS</b>	<b>96</b>

2) Examens complémentaires (article R.717-19 du Code Rural) :

a) examens complémentaires obligatoires aux termes des règlements pris en application de l'article L.231-2-2 du Code du Travail et relatifs à la prévention de certaines affections professionnelles : sans objet (cet article concerne les CHSCT)

b) examens complémentaires pratiqués à l'initiative du médecin du travail :

<b>TYPE D'EXAMENS</b>	
audiométrie réalisée	19
Visiométrie réalisée	81
spirométrie réalisée	0
consultation spécialisée	0
consultation de pathologie professionnelle	0
radiographie	0
examen physique	0
examen biologique	0
examens sérologiques	0
autres examens	0
<b>TOTAL DES EXAMENS COMPLEM. PRESCRITS</b>	<b>100</b>

pour la détermination de l'aptitude médicale à l'emploi occupé et notamment pour le dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail : 0

pour le dépistage des maladies à caractère professionnel (article L461-6 du Code de la Sécurité Sociale (Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985)) et des maladies professionnelles non concernées par les règlements vus en a) : 0

pour le dépistage des maladies contagieuses : 0

3) Conclusions professionnelles.

Donner ci-après une idée d'ensemble des conclusions consécutives aux examens cliniques et complémentaires auxquels a procédé le médecin (suggestion d'aménagement de poste, importance et motifs les plus fréquents des avis d'inaptitude, orientation des salariés dont l'inaptitude a été reconnue....) en distinguant les cas relevant de l'application des dispositions du Code du Travail ci-

après :

TYPE DE CONCLUSION	
Décision différée	0
Pas de décision (ex. de pré reprise...)	12
Apte	46
Apte dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique	2
Apte avec aménagement de poste	3
Inapte temporaire	4
<b>TOTAL d'inapte définitif</b>	<b>6</b>
Inapte définitif après AT-MP	0
Inapte définitif chez une personne en invalidité 2 ou 3	3
Inapte définitif hors invalidité 2 ou 3	3
<b>TOTAL de conclusions</b>	<b>73</b>

- article L.122-25-1 (affectation temporaire, dans un autre emploi, des salariées en état de grossesse) :

- articles L.122-32-4 et 5 (règles particulières aux salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle) :

- article L.241-10-1 :

Dans tous les cas, indiquer les résultats obtenus et le cas échéant les difficultés rencontrées et les solutions proposées :

4) *Conclusions médicales (dépistage des affections, orientation vers le médecin-traitant,...) :*

04/05/2018 : Médecin traitant  
31/07/2018 : Médecin traitant  
12/10/2018 : Médecin spécialiste  
24/5/2018: Médecin traitant  
24/5/2018:Travailleur social  
24/7/2018 :Autre orientation  
30/8/2018 :Médecin traitant  
17/10/2018: Contact avec l'employeur  
17/10/2018:Etude de poste  
19/12/2018:Etude de poste  
19/12/2018 :Contact avec l'employeur

- indiquer ci-après le nombre de cas de maladies professionnelles dépistées pour la première fois :

5) *Maladies déclarées à l'autorité administrative :*

- a) maladies contagieuses (articles L.11 et suivants du Code de santé Publique) :
- b) maladies à caractère professionnel (article L461-6 du Code de la Sécurité Sociale (Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985)) : 2

5) *Orientations :*

TYPE	Nombr e
<b>ORIENTATIONS MEDICALES TOTAL :</b>	<b>0</b>
Avis médical	0
<b>ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>4</b>
contact avec l'employeur	2
étude de poste	2
<b>Orientations sociales</b>	<b>1</b>
Travailleur social	1
Gestion du handicap	0
<b>Autres orientations</b>	<b>0</b>
MIRTMO	0
Inspection du travail	0
Autre	0
<b>DECLARATIONS MALADIES TOTAL :</b>	<b>0</b>

Rédaction CMI / constatation de maladie professionnelle	0
Maladie à caractère professionnel déclarée	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

### **3- AUTRES ACTIVITES -**

Indiquer dans les rubriques ci-après, s'il a été fait souvent appel au médecin : consigner les observations auxquelles ont donné lieu ces activités.

*1) Législation sur les conditions d'emploi des jeunes :*

- dérogations à la durée du travail (Ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986 relative à l'emploi des jeunes de seize à vingt-cinq ans, Lettre circulaire n° 36 du 17 juillet 1986 ACOSS) :

- autorisation d'utilisation des machines ou appareils dangereux (Décret n° 2013-915 du 11 octobre 2013 relatif aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans) : 0

*1) Vaccinations :*

<b>LIBELLE DU VACCIN</b>	<b>NBRE D'INJECT. REALISEES</b>
tétanos	0
leptospirose	0
hépatite A	0
hépatite B	0
tuberculose	0
grippe	0
rage	0
pneumocoque	0
encéphalite à tique	0
typhoïde	0
DTPolio	0
ROR	0
DTCoqP	0
idr < 10 mm	0
idr > 10 mm	0
autre vaccin	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>

*2) Autres activités éventuelles :*

- activités d'infirmierie (articles R.717-53 à R.717-56 du Code Rural) :

- intervention dans la procédure de contrôle de l'inaptitude en cas de liquidation anticipée d'une pension vieillesse (article 1-bis du décret du 6 juin 1951, article 71 du décret du 21 septembre 1950) :

- participation à l'établissement des listes d'emplois réservés aux travailleurs handicapés (article R.323-54 du Code du Travail, article R.717-7 du Code Rural) :

- autres activités :

**4- OBSERVATIONS ET SUGGESTIONS DU MEDECIN CHARGE DE LA SURVEILLANCE MEDICALE DE L'ENTREPRISE :**

Nouveau médecin du travail : Dr Hélène LONGOUR

date : 09/09/2019

signature :

Dr BENSADOUN  
Médecin du travail